

Материалы
для проведения Единого информационного дня «Об осуществлении регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты в 1 полугодии 2023 года» (далее – ЕИД), 07.07.2023

Целевая аудитория – органы местного самоуправления, работодатели (зарегистрированные/незарегистрированные в органах службы занятости), объединения работодателей.

Цель проведения – информирование о правоприменительной практике осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты.

Задачи, решаемые в ходе проведения – повышение уровня информированности работодателей о положениях законодательства в области квотирования рабочих мест для инвалидов; формах взаимодействия и современных электронных технологиях службы занятости по представлению информации в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в т.ч. на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений портале «Работа в России» <https://trudvsem.ru/>).

Формы проведения – информационные видеоконференции (в том числе в формате совещания, дней службы занятости, консультации), презентации.

Необходимые нормативно-правовые документы:

Трудовой Кодекс Российской Федерации;

Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости);

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 14.03.2022 № 366 «Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место;

постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения»;

Закон Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов»;

приказ управления Алтайского края по труду и занятости населения от 18.03.2020 № 45/Пр/41 (ред. от 24.05.2023) «Об утверждении порядка проведения специальных мероприятий для предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости».

Общие положения

Инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Квота – минимальное количество рабочих мест для приема на работу инвалидов, с учетом рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Квотирование рабочих мест - установление квоты в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности для приема на работу инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы. Квотирование рабочих мест производится в целях обеспечения дополнительных гарантий занятости граждан.

Квотирование рабочих мест для инвалидов на федеральном уровне

В соответствии со статьей 13.2 Закона о занятости:

1. Работодателям, у которых численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от двух до четырех процентов от среднесписочной численности работников. Работодателям, у которых численность работников составляет от 35 до 100 человек включительно, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не более трех процентов от среднесписочной численности работников.

2. Численность работников для целей исчисления квоты для приема на работу инвалидов определяется исходя из среднесписочной численности работников без учета работников филиалов и представительств работодателя, расположенных в других субъектах Российской Федерации.

3. Филиалам и представителям работодателя устанавливается квота для приема на работу инвалидов в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации, на территориях которых они расположены, исходя из среднесписочной численности работников таких филиалов и представительств работодателя.

4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

5. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами в рамках исполнения работодателем обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

6. Оформление работодателем в установленном порядке трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполнением квоты

для приема на работу инвалидов в случаях и порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации.

Квотирование рабочих мест для инвалидов на региональном уровне

В соответствии с Законом Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов»:

1. Работодателям, численность работников которых составляет **более 100 человек**, устанавливается квота приема на работу инвалидов **в размере четырех процентов** к среднесписочной численности работников.

2. Работодателям, численность работников которых составляет **не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек**, устанавливается квота приема на работу инвалидов **в размере трех процентов** к среднесписочной численности работников.

Обязанности работодателей

Работодатель в соответствии с установленными квотами создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

Отказ работодателя в приеме на работу безработного, направленного службой занятости по квоте, должен быть мотивирован и обоснован в письменном виде в направлении на работу по квоте, предъявленном безработным.

Региональный государственный контроль (надзор) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

На управление Алтайского края по труду и занятости населения (далее – УТЗН Алтайского края) возложены функции по осуществлению контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Данный вид контроля осуществляется на основании подпункта 6 пункта 1 статьи 7.1-1 Закона о занятости, в соответствии с требованиями Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации», Положения об управлении Алтайского края по труду и занятости населения, утвержденного указом Губернатора Алтайского края от 11.12.2018 № 200, Положения о региональном государственном контроле (надзоре) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края от 29.09.2021 № 368.

Основной целью данного вида контроля является:

- предупреждение,

- обнаружение,
- пресечение нарушений законодательства Российской Федерации в области квотирования рабочих мест для приема на работу инвалидов.

Должностными лицами, уполномоченными на осуществление регионального государственного контроля (надзора) являются:

начальник (заместители начальника) УТЗН Алтайского края;

должностные лица УТЗН Алтайского края, в должностные обязанности которых входит осуществление полномочий по региональному государственному контролю (надзору).

О нормах законодательства о занятости в части представления информации органам службы занятости (пункты 2, 3 статьи 25 Закона о занятости)

Представление информации о вакансиях

Законом о занятости (пункт 3 статьи 25) предусмотрена обязанность работодателей ежемесячно представлять органам службы занятости *информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей*.

Порядок представления работодателями указанных сведений и информации установлен постановлением Правительством Российской Федерации от 30.12.2021 № 2576 «О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

С 01.01.2022 работодатели региона обязаны размещать вакансии на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений портале «Работа в России» (далее – Единая цифровая платформа).

Единая цифровая платформа является федеральной государственной информационной системой, осуществляющей решение следующих задач:

1. содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;
2. обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения в электронном виде;
3. создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования.
4. формирование аналитической информации о работодателях и трудоустройстве граждан в Российской Федерации.

Новые требования по размещению вакансий на Единой цифровой платформе касаются следующих работодателей, в том числе вновь созданных

(в том числе в результате реорганизации):

у которых среднесписочная численность сотрудников за прошлый год превышает 25 человек;

органов государственной и муниципальной власти;
государственных и муниципальных учреждений (в том числе унитарных);

юридических лиц, в уставном капитале которых имеется доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования.

Представление иной информации и сведений

Законом о занятости (пункты 2, 3 статьи 25) помимо информации о вакансиях регламентировано представление органам службы занятости следующих сведений:

при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель - индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;

ежемесячно:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В целях организации проведения оперативного мониторинга состояния рынка труда, в том числе представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 2 статьи 25 Закона о занятости (далее – оперативный мониторинг) принят приказ Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения», утверждающий перечень информации, предоставляемой работодателями и индивидуальными предпринимателями на Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Ошибки, допускаемые Работодателем, выявляемые в ходе осуществления регионального государственного контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты

1. Представление неполной информации о выполнении квоты приема на работу инвалидов.

2. Непредставление информации о выполнении квоты приема на работу инвалидов.

3. Несвоевременное представление информации (т.е. не в установленные сроки – ежемесячно до 10 числа, следующего за отчетным).

4. Неисполнение работодателем обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

5. Невыполнение квоты приема на работу инвалидов.

6. Непредставление информации о локальных (нормативных) актах, содержащих сведения о созданных (выделенных) рабочих местах для трудоустройства инвалидов в пределах установленной квоты.

7. Непредставление информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

Административная ответственность предусмотрена Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ:

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости - неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Статья 19.7. Непредставление сведений (информации) - непредставление или несвоевременное представление в сведений (информации), представление которых предусмотрено законом, либо представление таких сведений (информации) в неполном объеме или в искаженном виде, влечет преду-

прежде или наложение административного штрафа на граждан в размере от ста до трехсот рублей; на должностных лиц - от трехсот до пятисот рублей; на юридических лиц - от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Профилактические мероприятия

Проведение профилактических мероприятий, направленных на снижение риска причинения вреда (ущерба), является приоритетным по отношению к проведению контрольных (надзорных) мероприятий.

Виды профилактических мероприятий:

- информирование,
- обобщение правоприменительной практики,
- объявление предостережения,
- консультирование,
- профилактический визит.

Профилактические мероприятия осуществляются в соответствии с ежегодно утверждаемой УТЗН Алтайского края программой профилактики рисков причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям.

Указанная программа размещается на официальном сайте на Интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru/>) в разделе: [Главная/Труд и занятость / Контрольно-надзорная деятельность](#).

При наличии у УТЗН Алтайского края сведений о готовящихся нарушениях обязательных требований или возможных признаках нарушения обязательных требований и (или) в случае отсутствия подтвержденных данных о том, что нарушение обязательных требований причинило вред (ущерб) охраняемым законом ценностям либо создало угрозу причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, УТЗН Алтайского края объявляет Работодателю предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований и предлагает принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований.

Работодатель после получения предостережения вправе подать в УТЗН Алтайского края возражение в отношении указанного предостережения, которое будет рассмотрено и в течение 20 рабочих дней со дня получения возражения Работодателю будет направлен ответ.

Консультирование Работодателей проводится по вопросам, связанным с организацией и осуществлением регионального государственного контроля (надзора), порядку обжалования решений УТЗН Алтайского края, действий (бездействия) его должностных лиц, порядку выдачи возражений на предостережение о недопустимости нарушения обязательных требований.

Консультирование осуществляется специалистами сектора контроля и правового обеспечения общего отдела УТЗН Алтайского края:

по телефону 8 (3852) 20-55-18,

по электронной почте revizor@depalt.alt.ru,

посредством видео-конференц-связи,
на личном приеме,
в ходе осуществления контрольного (надзорного) и профилактического мероприятия.

Профилактический визит проводится в форме профилактической беседы по месту осуществления деятельности Работодателя либо путем использования видео-конференц-связи.

В ходе профилактического визита Работодатель информируется:

- об обязательных требованиях, предъявляемых к его деятельности либо к принадлежащим ему объектам контроля,
- о соответствии критериям риска,
- об основаниях и рекомендуемых способах снижения категории риска,
- о видах, содержании и интенсивности контрольных (надзорных) мероприятий, проводимых в отношении объекта контроля.

О проведении профилактического визита Работодатель уведомляется не позднее, чем за 5 рабочих дней до даты его проведения.

В случае отказа от профилактического визита Работодатель обязан уведомить об этом УТЗН Алтайского края не позднее, чем за 3 рабочих дня до даты его проведения.

Памятка о проведении профилактических визитов, а также вся необходимая документация (листовка-памятка по профилактическому визиту, заявка на профилактический визит с использованием видео-конференц-связи, заявка на профилактический визит по месту осуществления деятельности контролируемого лица, согласие (отказ) на проведение профилактического визита) размещена на Интерактивном портале по труду и занятости населения Алтайского края (<https://portal.22trud.ru/>) в разделе: [Главная](#) / [Труд и занятость](#) / [Контрольно-надзорная деятельность](#) / [Профилактика нарушений обязательных требований юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями](#) / [Профилактический визит](#).

Работодатели, права и законные интересы которых, по их мнению, были непосредственно нарушены в рамках осуществления регионального государственного контроля (надзора), имеют право на досудебное обжалование в соответствии со статьями 40-43 Федерального закона от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»:

- решений о проведении контрольных (надзорных) мероприятий;
- актов контрольных (надзорных) мероприятий, предписаний об устранении выявленных нарушений;
- действий (бездействия) должностных лиц УТЗН Алтайского края в рамках контрольных (надзорных) мероприятий.

**Особенности осуществления государственного контроля (надзора)
в 2023 году**

В 2022 году был введен мораторий на проверки малого и среднего бизнеса, крупных предприятий в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.03.2022 № 336 «Об особенностях организации и осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля». Изначально проведение плановых неналоговых проверок организаций и индивидуальных предпринимателей было приостановлено до конца 2022 года. Затем запрет был продлен еще на год — до конца 2023 года. Теперь же постановлением Правительства Российской Федерации от 10.03.2023 № 372 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу отдельного положения акта Правительства Российской Федерации» действие моратория на проверки продлено до 2030 года.

Указанное постановление исключает проведение плановых контрольных (надзорных) мероприятий с составлением акта, но не исключает проведение внеплановых контрольных (надзорных) мероприятий, по основаниям, предусмотренным указанным постановлением (с обязательным согласованием с прокуратурой).

Ограничение на проверочные мероприятия действует в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Итоги 1 полугодия 2023 года

В Алтайском крае закон о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов распространяется на 2,4 тыс. работодателей и 8,0 тыс. рабочих мест. В счет установленной квоты работают 5,8 тыс. инвалидов.

Для расширения возможностей работодателей по выполнению квоты в Алтайском крае установлен механизм трудоустройства инвалидов по договорам совместной деятельности в других организациях, учреждениях. По состоянию на 01.06.2023 данным механизмом воспользовались 78 работодателей, при этом обеспечив занятость 410 граждан с инвалидностью.

В связи с установлением моратория на проведение мероприятий по контролю (надзору) УТЗН Алтайского края в рамках профилактики нарушений обязательных требований юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями при осуществлении контроля (надзора) за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты также проводятся мероприятия по контролю без взаимодействия с работодателями посредством анализа информации, которую работодатели предоставляют в органы службы занятости в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона о занятости.

В рамках контроля без взаимодействия с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями в 2023 году проведено 23 мероприятия по контролю без взаимодействия с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, по результатам которых составлены акты и выдано 23 предостережения о недопустимости нарушений требований законодательства.

Также осуществлен профилактический визит к индивидуальному предпринимателю, в результате которого даны рекомендации о соблюдении статьи 25 Закона о занятости, о своевременном информировании службы занятости в соответствии с приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения».

В 1 полугодии 2023 года проинформированы и проконсультированы 122 представителя работодателей о выполнении законодательства о квотировании, Закона о занятости. Также по результатам мониторинга предоставления информации на Единой цифровой платформе 15 работодателям направлены информационные письма о необходимости соблюдения статьи 25 Закона о занятости и административной ответственности.